Jurnal Ekonomi Holistik (ECOHOLIC)
Vol. 1, No. 2, Agustus 2025
Page: 421 - 426

Pengaruh *Employee Engagement* (Keterikatan Kerja) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan Provinsi Papua Tengah

Markus Deky Ngamel[1*], Sita Yubelina Sabandar[2], Apriana Toding[3]

[1,2,3]Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

E-mail:
dekyngamel04@gmail.com[1*]
[*]Penulis korespondensi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* (keterikatan kerja) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Tengah. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 50 responden. Analisis data dilakukan melalui regresi linear sederhana menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tiga aspek utama keterikatan kerja yang berkontribusi adalah: (1) kesediaan pegawai untuk memihak pekerjaan yang mencerminkan loyalitas dan dedikasi; (2) keterlibatan aktif dalam pelaksanaan tugas yang melampaui kewajiban minimal; serta (3) pekerjaan yang dipandang sebagai bagian dari identitas diri pegawai, sehingga mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja secara berkelanjutan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan pegawai. Penelitian ini memberikan implikasi manajerial bahwa peningkatan *employee engagement* melalui pelatihan, komunikasi terbuka, dan penghargaan prestasi merupakan strategi penting dalam memperkuat kinerja aparatur sipil negara di sektor publik.

Kata kunci: employee engagement, keterikatan kerja, kinerja pegawai, loyalitas, sektor publik

Abstract

This study aims to examine the effect of employee engagement on employee performance at the Environmental, Forestry, and Land Agency of Central Papua Province. Employing a quantitative research design, the study involved a saturated sample of 50 civil servants. Data were analyzed using simple linear regression with SPSS version 25. The findings reveal that employee engagement has a significant and positive effect on employee performance. Specifically, three dimensions of engagement were identified as critical determinants: (1) employees' willingness to commit to their tasks, reflecting strong loyalty and dedication; (2) active participation that extends beyond minimum job requirements, demonstrating initiative and proactive contributions; and (3) perceiving work as part of personal identity, which motivates employees to continuously improve performance quality and quantity. These results underscore that higher engagement levels contribute directly to enhanced employee performance. From a managerial perspective, the study suggests that fostering engagement through training, open communication, and performance recognition is essential to strengthen public sector human resource performance.

Keywords: *employee engagement, work attachment, employee performance, loyalty, public sector.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Employee engagement atau keterikatan kerja dipahami sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan (Schaufeli, 2020). Sejumlah studi terkini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Gallup melaporkan bahwa karyawan dengan engagement tinggi memiliki produktivitas 21% lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan engagement rendah (Harter et al., 2020).

Dalam sektor publik, urgensi keterlibatan pegawai semakin menonjol. Santosa, Maryudi, dan Purbokusumo (2025) dalam tinjauan bibliometrik menyatakan bahwa *work engagement* berperan penting terhadap motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan pegawai publik, meskipun kajian di sektor ini masih bersifat fragmentaris. Penelitian serupa di Sulawesi Selatan menemukan bahwa rata-rata keterlibatan pegawai pemerintah provinsi mencapai 79,46%, dan variabel tersebut berhubungan positif dengan kualitas pelayanan publik (Utoyo et al., 2023).

Penelitian lokal lainnya menunjukkan pengaruh yang konsisten. Sidharta (2024) menemukan bahwa keterlibatan pegawai di tiga organisasi publik di Bandung berpengaruh signifikan terhadap *behavioral performance*, mencakup perilaku adaptif dan proaktif dalam bekerja. Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa engagement tidak hanya relevan di sektor swasta, melainkan juga krusial bagi birokrasi pemerintah.

Namun demikian, penelitian empiris mengenai keterlibatan pegawai di Indonesia bagian timur masih terbatas. Padahal, Papua Tengah sebagai provinsi baru menghadapi tantangan birokrasi, geografis, dan sosial budaya yang khas, yang dapat memengaruhi pola engagement serta dampaknya terhadap kinerja aparatur sipil negara. Oleh karena itu, kajian ini relevan untuk menutup kesenjangan literatur sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi penguatan kinerja birokrasi lokal.

Tabel 1. Data dan Fakta Pendukung (Indonesia, 2018–2025)

Lokasi / Sektor	Responden	Temuan Utama
Sulawesi Selatan (provinsi)	3.799 pegawai	Engagement tinggi (79,46%) → korelasi positif dengan pelayanan publik (Utoyo et al., 2023).
Bandung (organisasi publik)	87 pegawai	Engagement berpengaruh signifikan pada *behavioral performance* (Sidharta, 2024).
Kajian bibliometrik internasional	143 artikel (2015–2024)	Engagement berpengaruh pada produktivitas, kesejahteraan, dan motivasi (Santosa et al., 2025).

Sumber: Penelitian terdahulu (2025)

Urgensi Penelitian

Berdasarkan kajian terdahulu, *employee engagement* terbukti berkontribusi terhadap kinerja pegawai, namun sebagian besar penelitian berfokus pada sektor swasta dan wilayah perkotaan. Penelitian di konteks sektor publik Indonesia timur, khususnya Papua Tengah, masih jarang dilakukan. Penelitian ini menjadi penting karena dapat memberikan pemahaman kontekstual mengenai bagaimana engagement memengaruhi kinerja pegawai di daerah pemekaran, sekaligus menjadi dasar bagi kebijakan peningkatan kualitas ASN di Papua Tengah.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Tengah?
2. Dimensi mana dari *employee engagement* (dedikasi, partisipasi aktif, atau identitas pekerjaan) yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai?

TINJAUAN LITERATUR

Grand Theory: Job Demands–Resources (JD-R) Model

Teori JD-R adalah pijakan utama dalam penelitian ini. Dirusun oleh Demerouti et al. (2001), model ini mengklasifikasikan aspek pekerjaan menjadi *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *job resources* (sumber daya pekerjaan), dan menjelaskan bagaimana keseimbangan di antara keduanya menghasilkan kondisi engagement atau burnout (Galanakis & Tsitouri, 2022).

Studi terkini menguatkan bahwa engagement muncul saat pegawai memiliki sumber daya kerja yang memadai meskipun beban kerja tinggi (Frontiers, 2023). Dalam sektor publik, model ini juga diterapkan dalam konteks motivasi dan keahlian profesional sebagai sumber daya personal yang meningkatkan engagement (Borst et al., 2019).

Teori Social Exchange (SET)

Sebagai tambahan, teori Social Exchange menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi, keadilan, dan penghargaan memotivasi pegawai untuk terlibat secara aktif (Zahari et al., 2023). Dalam banyak penelitian, faktor-faktor seperti keadilan distributif, reward, dan budaya organisasi terbukti memengaruhi engagement secara positif (Lamprakis et al., 2018; Özer et al., 2017; Pirzada et al., 2020).

Definisi Operasional Konsep-Konsep Kunci

Tabel 2. Definisi Operasional

Konsep	Definisi Operasional
Employee Engagement	Kondisi psikologis positif, ditandai dengan vigor (energi), dedication (dedikasi), dan absorption (penyerapan penuh). Diukur dengan skala UWES (Schaufeli, 2020).
Kinerja Pegawai	Hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar organisasi, termasuk perilaku adaptif dan proaktif (Sidharta, 2024).

Sumber: Dari penelitian terdahulu (2025)

Kajian Penelitian Terdahulu

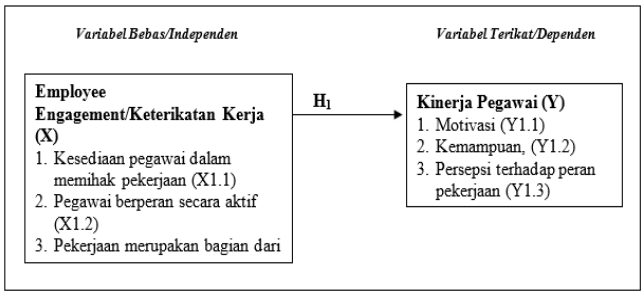
Penelitian di sektor publik menunjukkan bahwa *employee engagement* berkorelasi positif dengan produktivitas dan pelayanan publik. Utoyo et al. (2023) menemukan engagement yang tinggi (79,46%) di Sulawesi Selatan berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan. Sidharta (2024) juga menemukan bahwa keterikatan pegawai secara signifikan meningkatkan *behavioral performance* pada lembaga pemerintah daerah. Secara internasional, tinjauan sistematis Santosa et al. (2025) menegaskan bahwa engagement memengaruhi motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan pegawai publik.

.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan teori JD-R, teori SET, serta temuan penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: *Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Tengah.*



Sumber: Penulis (2025)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Tengah. Desain penelitian asosiatif memungkinkan peneliti menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel, serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Creswell & Creswell, 2018). Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai untuk mengukur fenomena sosial secara objektif menggunakan instrumen penelitian yang terstandarisasi (Sekaran & Bougie, 2020).

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai aparatur sipil negara yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Tengah, berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan metode *sampling jenuh*, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini lazim digunakan jika ukuran populasi terbatas sehingga memungkinkan seluruh anggota populasi diteliti

untuk memperoleh hasil yang lebih representatif (Sugiyono, 2019).

Penelitian dilaksanakan di kantor Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Tengah yang berlokasi di Nabire sebagai ibu kota provinsi. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada peran strategis instansi ini dalam pengelolaan lingkungan, kehutanan, dan pertanahan di wilayah pemekaran baru Papua Tengah. Waktu penelitian berlangsung antara Januari hingga Maret 2025, mencakup tahap penyusunan instrumen, pengumpulan data melalui kuesioner, serta analisis data.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator *employee engagement* dan kinerja pegawai. Variabel *employee engagement* diukur dengan dimensi kesediaan memihak pekerjaan, keterlibatan aktif, serta persepsi pekerjaan sebagai bagian dari identitas diri (Schaufeli, 2020). Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur dengan indikator motivasi, kemampuan, dan persepsi terhadap peran pekerjaan (Robbins & Judge, 2020). Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari 1 (*sangat tidak setuju*) hingga 5 (*sangat setuju*), untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan.

Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *employee* ***engagement*** **terhadap kinerja pegawai secara** parsial. Sebelum analisis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria kelayakan. Validitas diuji menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, sementara reliabilitas diuji dengan koefisien Cronbach's Alpha, dengan nilai $\alpha \geq 0{,}70$ sebagai indikator reliabilitas yang dapat diterima (Hair et al., 2019). Koefisien determinasi (R^2) juga digunakan untuk melihat kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Dengan rancangan metode ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan temuan empiris yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, serta memberikan kontribusi praktis bagi peningkatan kinerja aparatur sipil negara di Papua Tengah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Tengah sebanyak 50 orang. Karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	30	60,0
	Perempuan	20	40,0
Usia	< 30 tahun	10	20,0
	30–40 tahun	18	36,0
	41–50 tahun	15	30,0
	> 50 tahun	7	14,0
Pendidikan Terakhir	SMA/Diploma	8	16,0
	S1	34	68,0
	S2	8	16,0
Masa Kerja	< 5 tahun	12	24,0
	5–10 tahun	20	40,0
	> 10 tahun	18	36,0

Sumber: Data primer penelitian (2025)

Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berusia produktif (30–40 tahun) dan berpendidikan S1. Proporsi ini mengindikasikan bahwa responden memiliki kapasitas akademik dan pengalaman kerja yang memadai untuk melaksanakan tugas secara optimal.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* (0,278 pada N=50, α=0,05), sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai 0,873 untuk variabel *employee engagement* dan 0,889 untuk variabel kinerja pegawai. Keduanya lebih besar dari 0,70 (Hair et al., 2019), sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Regresi Linear Sederhana

Model regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh *employee engagement* (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$\mathbf{Y=0{,}828+0{,}897X+e}$$

Koefisien:

- Konstanta (α) = 0,828 (Sig. = 0,672 → tidak signifikan)
- Employee Engagement (β) = 0,897 (Sig. = 0,000 → signifikan)
- Nilai t hitung = 13,293 dengan p = 0,000 (<0,05).
- Nilai Beta Standar = 0,887.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Konstanta)	0,828	1,945	–	0,426	0,672
Employee Engagement (Keterikatan Kerja)	0,897	0,067	0,887	13,293	0,000

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Interpretasi: Konstanta sebesar 0,828 menunjukkan bahwa tanpa adanya engagement, kinerja pegawai masih berada pada titik dasar 0,828. Koefisien regresi sebesar 0,897 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit *employee engagement* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,897 unit. Nilai signifikansi 0,000 < 0,05 menegaskan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,887	0,787	0,782	2,292

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Dari hasil analisis, diperoleh nilai **R = 0,887** dan **R^2 = 0,787**. Hal ini berarti bahwa *employee engagement* mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar **78,7%**, sedangkan sisanya 21,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian ini konsisten dengan hipotesis (H1) bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi yang tinggi (0,897) dan R^2 sebesar 78,7% menunjukkan bahwa keterikatan kerja merupakan faktor dominan dalam menentukan kualitas dan kuantitas kinerja ASN pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Tengah.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan **Job Demands–Resources Model** (Bakker & Demerouti, 2017) yang menekankan bahwa sumber daya kerja dapat meningkatkan keterlibatan pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Penelitian serupa oleh Sidharta (2024) di Bandung dan Utoyo et al. (2023) di Sulawesi Selatan juga membuktikan bahwa engagement adalah prediktor kuat bagi kinerja pegawai sektor publik.

Secara praktis, hasil ini mempertegas bahwa upaya manajerial untuk memperkuat engagement, seperti pelatihan, penghargaan, serta iklim kerja yang mendukung, sangat penting untuk mendorong kinerja pegawai, terutama dalam konteks organisasi publik di Papua Tengah yang menghadapi tantangan struktural dan geografis.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan Provinsi Papua Tengah. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, ditemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,897 dan kontribusi pengaruh sebesar 78,7%. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Temuan ini menegaskan bahwa keterikatan kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. Pegawai yang memiliki dedikasi, energi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaannya cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hal ini sejalan dengan teori Job Demands–Resources (JD-R) yang menyatakan bahwa sumber daya kerja yang memadai mampu meningkatkan engagement dan berdampak pada kinerja yang optimal.

Dari sisi teoretis, penelitian ini memperkuat literatur mengenai peran engagement di sektor publik, khususnya pada konteks organisasi pemerintahan di daerah pemekaran seperti Papua Tengah. Hasil ini menambah bukti empiris bahwa engagement bukan hanya relevan di sektor swasta, tetapi juga menjadi determinan penting dalam birokrasi publik.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya strategi manajerial yang fokus pada peningkatan engagement pegawai. Organisasi publik dapat mendorong keterlibatan pegawai melalui pemberian penghargaan, komunikasi terbuka, pelatihan pengembangan kompetensi, serta penciptaan iklim kerja yang mendukung loyalitas dan partisipasi aktif pegawai. Dengan demikian, peningkatan engagement dapat berfungsi sebagai instrumen strategis untuk memperkuat kinerja aparatur pemerintah daerah.

DAFTAR PUSTAKA

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Galanakis, M., & Tsitouri, E. (2022). The mediating role of work engagement between job resources and job performance. *Frontiers in Psychology, 13*, 1022102. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1022102

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Santosa, A., Maryudi, A., & Purbokusumo, Y. (2025). Understanding work engagement in public administration: A bibliometric and systematic review. *Public Administration Review, 85*(1), 23–41. https://doi.org/10.1111/puar.13578

Schaufeli, W. B. (2020). Engaging leadership: How to promote work engagement? *Frontiers in Psychology, 11*, 1380. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01380

Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.

Sidharta, A. (2024). The effect of employee engagement on behavioral performance in public organizations. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Entrepreneurship, 18*(2), 45–56. https://repository.stiepas.id/id/eprint/1/1/jebe/article/view/558

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Utoyo, H. L., Fanggidae, R. E., Riwu, Y. F., & Nursiani, N. P. (2023). Unlocking the power of employee engagement in public sector organizations. *Journal of Public Administration Studies, 12*(4), 793–803. https://doi.org/10.35508/jpas.v12i4.15593

Zahari, A. S. M., Jamil, M. A., & Afiqah, N. (2023). Organizational justice and employee engagement in the public sector. *Review of Public Personnel Administration, 43*(2), 259–277. https://doi.org/10.1177/0734371X221106792